



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Capacitación y Liderazgo en los directivos en una empresa constructora, Nuevo Chimbote 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORES:**

More Jimenez, Karen Cesia ([orcid.org/0000-0002-3971-8103](https://orcid.org/0000-0002-3971-8103))

Perez Pacpac, Sara Angela ([orcid.org/0000-0002-8268-1756](https://orcid.org/0000-0002-8268-1756))

**ASESOR:**

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto ([orcid.org/0000-0002-8323-3971](https://orcid.org/0000-0002-8323-3971))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

**CHIMBOTE – PERÚ  
2022**

## DEDICATORIA

A Dios, a nuestros padres, que, con mucho amor, nos han brindado su apoyo incondicional en poder desarrollar la presente investigación.

Los autores.

## **AGRADECIMIENTO**

A los colaboradores de la empresa constructora de Nuevo Chimbote.

Así mismo a las autoridades de la universidad por su apoyo en la realización de la investigación.

A nuestro docente asesor por el constante apoyo en la orientación de dicha investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS.....	18
V.DISCUSIÓN.....	25
VI.CONCLUSIONES.....	29
VII.RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Correlación entre la influencia de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora Nuevo Chimbote 2022</i> .....	18
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel de capacitación en el área administrativa, de una empresa constructora nuevo Chimbote</i> .....	19
<b>Tabla 3</b> <i>Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable capacitación</i> .....	20
<b>Tabla 4</b> <i>Frecuencia descriptiva de la variable: Liderazgo</i> .....	21
<b>Tabla 5</b> <i>Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable liderazgo</i> .	22
<b>Tabla 6</b> <i>Correlación entre la influencia del proceso de capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022</i> .....	23
<b>Tabla 7</b> <i>Correlación entre la influencia de los Conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022</i> .....	24

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<i>Figura 1 Niveles de la capacitación.....</i>	<i>19</i>
<i>Figura 2 Niveles de las dimensiones de la capacitación .....</i>	<i>20</i>
<i>Figura 3 Niveles del liderazgo.....</i>	<i>21</i>
<i>Figura 4. Niveles de las dimensiones del liderazgo.....</i>	<i>22</i>

## RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la influencia de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora Nuevo Chimbote 2022, el tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal, además fue de nivel descriptivo y un enfoque cuantitativo; con una población censal estando conformado por 25 directivos, a quienes se les aplicó la técnica de encuesta, mediante un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados encontrados señalaron que el nivel de la variable 1 tuvo un nivel de significancia ( $\text{Sig} = 0.00$  que es  $< a 0.05$ ) mientras que el nivel de la variable 2 tuvo un nivel de significancia ( $\text{Sig} = 0.00$  que es  $< a 0.05$ ) a nivel general se ha podido demostrar la correlación positiva fuerte entre la capacitación y el liderazgo de la empresa evaluada, con un valor de ( $\text{Rho}=0.720$ ), finalmente se concluye que la variable 1 tuvo una correlación significativa con la variable 2, considerándose, aceptando la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ), significativa que la existencia de las capacitaciones influye en los directivos para realizar un buen liderazgo en la empresa constructora.

**Palabras clave:** Capacitación, liderazgo, directivos, motivación, empresa constructora.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the influence of training on the leadership of the Nuevo Chimbote 2022 construction company, the type of research was applied, with a non-experimental cross-sectional design, it was also descriptive level and had a quantitative approach; with a census population consisting of 25 managers, to whom the survey technique was applied, using a questionnaire as a data collection instrument. The results found indicated that the level of variable 1 had a level of significance (Sig = 0.00 which is < 0.05) while the level of variable 2 had a level of significance (Sig = 0.00 which is < 0.05) a general level it has been possible to demonstrate the strong positive correlation between training and leadership of the company evaluated, with a value of (Rho=0.720), finally it is concluded that variable 1 had a significant correlation with variable 2, considering, accepting the alternative hypothesis (H1) and rejection of the null hypothesis (H0), significant that the existence of training influences managers to perform good leadership in the construction company.

**Keywords:** training, leadership, managers, organization, motivation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El propósito de la investigación fue que la capacitación en los directivos continúe considerándose como elemento primordial para la realización de las organizaciones, permitiendo guiar y orientar a los colaboradores mediante un buen liderazgo, para alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos y mejora del clima laboral, también se sabe que al no contar con directivos bien capacitados tendrá como resultado baja competitividad, rotación de personal y formación de líderes no aptos para la guía de la organización. En el contexto internacional en el país de México, Llanos y Rosales (2021) nos dicen que, al invertir en capacitación, las organizaciones desean el crecimiento de los ingresos de sus empresas a consecuencia del aumento en la eficiencia de las operaciones que realiza cada uno de los colaboradores. Rojas (2018) en QUETZALTENANGO señaló que actualmente la capacitación es reconocida como una actividad de mayor crecimiento debido a que las necesidades son cambiantes dentro del mundo empresarial, y dependerá de la demanda de servicios, productos o entretenimiento de mayor calidad. El progreso científico de los procesos es necesario para la formación de los colaboradores esto se desarrolla mediante el estudio y ensayo de los mecanismos que lo componen. En Perú según la revista Gestión (2018) señala que cada vez se suman las organizaciones que dan utilidad a las distintas herramientas, como la formación, para atraer y conservar a profesionales con talento. Según el último informe de Aptitus, el 48% de los trabajadores peruanos reciben formación profesional (capacitación) en su trabajo actual. Además, añade que mantener motivado a un colaborador dentro de la organización no solo influye en el aspecto monetario, sino una combinación de distintos elementos. El pago a recibir es fundamental, pero también hay otros factores como un ambiente de trabajo donde se perciba la equidad, un plan de crecimiento de carrera y la capacitación. A la capacitación se le conoce como una de las actividades a través de la cual una organización proporciona a sus asociados conocimientos específicos sobre una actividad, gracias a este método educativo las personas desarrollan más confianza, realizan actividades profesionales con mayor facilidad y están más motivadas para realizar las actividades que la empresa considere.

En la presente investigación se realizó en la empresa constructora, ubicada en la provincia del Santa – Nuevo Chimbote, dicha organización realiza servicios de ejecución de obras, cuenta con personal administrativo y personal de planta. La empresa esta aun en el proceso de crecimiento, es por ellos que existen muchas dificultades ya que los directivos no están recibiendo la adecuada capacitación y no permiten reforzar así sus habilidades blandas. Las posibles causas de este problema, fue que continúan creciendo y no realizaron de manera simultánea capacitaciones con aportes de profesionales. Acosta et al. (2021), es preciso decir que el ser humano absorbe o requiere cada día más de nuevos conocimientos; los colaboradores de las empresas requieren adaptarse al manejo de herramientas, equipos, y mejores prácticas; es por ello que surge la necesidad de capacitarlos. En la entidad estudiada, se encontró como origen más sobresaliente fue la deficiencia en los directivos para ejercer liderazgo. Por lo que se pretendió conocer el grado de relación entre la capacitación y el liderazgo.

En este sentido se formuló la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la influencia de la capacitación en el liderazgo de los directivos de una empresa constructora Nuevo Chimbote 2022?, y de forma específica se propuso las siguientes preguntas: a) ¿Cuál es la influencia del proceso de capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022?, b) ¿Cuál es la influencia del conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022?

La presente investigación se justificó teóricamente realizando el análisis de las variables capacitación y liderazgo, donde se logró identificar la correlación entre las variables mencionadas, contiene un valor práctico al aplicar los instrumentos y técnicas como fue el cuestionario mendicante las encuestas, en el aspecto social busca tener directivos en la constructora con un buen liderazgo mediante las capacitaciones adecuadas con el fin de logra el cumplimiento del propósito organizacional, finalmente, el trabajo tuvo una utilidad metodológica ya que en el futuro este mismo será utilizado en otras investigaciones según su compatibilidad.

Las empresas constructoras carecen de un buen liderazgo y esto es generado por la ausencia de capacitaciones a los altos directivos, en la actualidad todas las empresas deben contar con un buen liderazgo según, Esquivias (2019) que trata de comprobar que el liderazgo y los conceptos relacionados con esta herramienta, tales como estilos de liderazgo, condiciones que afectan la satisfacción laboral, comodidad de los trabajadores, etc., todo esto en conjunto conducen a la asignación de compromisos de trabajo e identificación con la empresa.

Conforme a lo señalado, se designó por objetivo general de esta investigación: Determinar la influencia de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora Nuevo Chimbote 2022. Los objetivos específicos fueron: a) Determinar la influencia del proceso de capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022 y b) Determinar la influencia de los conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022.

Como hipótesis general se planteó, **Hi:** Existe influencia significativa de la capacitación en el liderazgo de los directivos de la constructora Nuevo Chimbote 2022 y la hipótesis nula, **Ho:** No existe influencia significativa de la capacitación en el liderazgo de los directivos de la constructora Nuevo Chimbote 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La información de antecedentes es esencial para todo trabajo de investigación, ya que sirve como referencia para guiar nuestra investigación sobre el tema en cuestión y nos ayuda a estabilizar nuestra investigación a través de una base sólida mediante argumentos, por lo que se resalta las referencias más destacadas.

En el ámbito internacional Llanos y Rosales (2021) según el estudio elaborado en la PyMES en México, donde su objetivo fue encontrar el comportamiento de los sueldos y las ventas mediante a la inversión en capacitación, la población fue de 427 pequeñas y medianas empresa, el instrumento utilizado fue las encuestas, así mismo los resultados indican que si invirtieron en capacitación y No invirtieron en capacitación, el 58.26 % de los establecimientos no invirtieron en capacitación, mientras que el 41.74 % si lo hizo. Las conclusiones fueron que tanto para el aumento de la competitividad y el conocimiento en las PyMES, es importante invertir en capacitaciones para el recurso humano, para lo cual es fundamental establecer vínculos entre el gobierno, la organización y el mundo académico. Rojas (2018) investigó la capacitación y desempeño laboral en Quetzaltenango, su objetivo fue identificar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral, con una población conformada por 36 trabajadores, el instrumento utilizado fue la encuesta, así mismo los resultados para un 95% dijeron que las capacitaciones tienen impacto positivo para desempeño, generando así motivación y mejores resultados, el 92% respondió que la capacitación es puente para el cumplimiento de metas y objetivos, la conclusión fue que si existe vínculo entre la capacitación y el desempeño de los empleados de la empresa, y esto es fundamental para que la empresa logre el éxito y el crecimiento de su personal. Por otro lado en Perú, según Ferrando y Callohuanca (2020), detallo en su artículo; sobre la capacitación para el desarrollo de habilidades gerenciales elaborada en parque industrial de Villa el Salvador, Lima, teniendo por objetivo la evaluación del impacto de un programa de capacitación en habilidades gerenciales de ejecutivos de pequeñas empresas, con una población de 30 ejecutivos de pequeñas empresas, las herramientas utilizadas fueron encuestas y seminarios, y tuvo como resultado la distribución normal y se

analiza con la prueba t de Student. Estadístico de 0,984, gl 30 y sig 0,925. se concluyó que la capacitación en habilidades gerenciales incidió positivamente en los participantes. Alarcón (2020), en su trabajo de indagación; capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca, presentó como fin general, manifestar una propuesta de capacitación y asesoría para el crecimiento de las MYPE, con una población de 75 colaboradores, mediante el instrumento cuestionario, en los resultados percibió un nivel bajo en la gestión estratégica (56%), habilidades gerenciales(60%), motivación por el crecimiento (53,14%), eficiencia de las operaciones (62,29%) y estabilidad financiera (69,71%), nivel medio, la oferta de productos y/o servicios (65,71%) y para recursos y demanda (66,86%), de esta forma concluyó que para mejorar el crecimiento de las MYPE es fundamental una propuesta de capacitación empresarial. Los autores Quijano y Magaña (2021), en su investigación las prácticas de liderazgo dirigido en pymes del sector construcción en Universidad del Zulia, Venezuela, tuvo como propósito la validación psicométrica de una subescala denominada liderazgo, la población fue de 213 propietarios del sector construcción, el instrumento utilizado fue las encuestas, los resultados indican que el 23% de las diferencias en la dimensión guiar el camino, y 40% en la visión compartida, se concluyó que se desarrolló el ajuste empírico del modelo acerca de la teoría y que también aporta una escala válida y confiable para emplearlo a la población de estudio. Mientras tanto, Huchiyaman (2020) quien realizo el estudio del liderazgo y su efecto en el clima organizacional en el sector financiero en Chiclayo, proponiendo como objetivo determinar si el liderazgo influye en el clima organizacional, y la población fue de 93 colaboradores, aplicando un cuestionario, así mismo se observó en los resultados que liderazgo influye al clima organizacional (sigma menor a 0.05), la conclusión fue que un líder que guía y supervisa logrará buen clima organizacional y el cumplimiento los objetivos logrando un beneficio empresarial y personal. Por su parte, Astete (2018) realizo un estudio donde describe los diversos estilos de liderazgo en el área de gerencia de un centro educativo ubicado en Tacna, donde su objetivo fue determinar el nivel de relación hay entre los estilo de liderazgo y la cultura organizacional entre los docentes y administrativos, y su población estuvo

conformada por de 93 integrantes, se aplicó como instrumento de recolección de datos la encuesta, obteniendo como resultados; para el liderazgo directivo: 0.979, la cultura organizacional: 0.968 respectivamente, concluyendo que si existe correlación entre los estilos de liderazgo gerencial y la cultura organizacional de la institución estudiada. Para esta investigación, se ha conceptualizado las teorías que involucran a las variables que se propusieron dentro de problemática estudiada; y se definió por distintos autores, definiendo a la capacitación y el liderazgo con sus respectivas dimensiones. La capacitación en los centros no solo está dirigida para los colaboradores u operarios que no sean directivos, sino que también es un método para el desarrollo de gerencia y los temas a desarrollar, el método de coaching, el aprendizaje activo y temas afines. Además, Vásquez (2018) en su investigación sobre el plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en el área de créditos de caja Piura agencia moshoqueque, tuvo como propósito general diseñar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en el área de créditos de la caja Piura ubicada en moshoqueque, además tuvo como población 24 colaboradores administrativos, como instrumentos de recolección de datos se empleó una encuesta, como resultado final que arrojó el estudio fue que gran parte de los trabajadores necesitan capacitarse acorde a sus tareas, para así cumplir con los objetivos trazados, además de aumentar su desempeño laboral a través de incentivos monetarios y no monetarios.

Para fundamentar nuestro trabajo de investigación se buscó la siguiente información: Entre las definiciones respecto a la variable capacitación, según Chiavenato (2001), la capacitación es un proceso de corta duración, aplicado de forma metódica y organizada, donde las personas van adquiriendo conocimientos, permitiéndoles desarrollar habilidades y competencias acerca de los objetivos establecidos. Para Cota y Rivera (2017) describieron en su artículo que la capacitación es como una herramienta eficaz, que ayuda a tener un mejor desempeño de los colaboradores, y nos sirve de apoyo para lograr sistematizar un proceso para hacer más fácil informar los acontecimientos a los colaboradores logrando así ampliar el panorama y una visión, beneficios compartidos. Por su parte Reza (2006) indicó que la capacitación son etapas de aprendizaje que brinda diversidad de conocimientos, actitudes y habilidades

necesarias para el desarrollar una función productiva dentro de un entorno de mejora continua. Según Chand (2022) la capacitación es una herramienta que ayuda a los trabajadores a desarrollar mejor sus actividades, además de aumentas sus conocimientos y desarrollar sus habilidades.

Objetivos de la capacitación en las organizaciones como indicó Jamaica (2015) la capacitación dentro de las organizaciones busca generar crecimiento de la empresa y a la vez crecimiento profesional de cada uno de los colaboradores, generando así el logro de metas con eficiencia y eficacia, también ayuda a promover el desarrollo integral de los empleados y por ende el crecimiento de la empresa, promover y reforzar los conocimientos técnicos necesarios para realizar las mejores actividades laborales y lograr que el colaborador sea más eficiente en sus funciones.

En cuanto a la Importancia, según la opinión de Ríos (2018) la capacitación es necesaria cuando hay existencia de brechas de desempeño, es decir, características que impiden, obstaculizan o retardan el cumplimiento de las metas y objetivos de una organización. Además, según Herrity (2020) la capacitación es importante porque es una oportunidad para que los trabajadores aumenten sus conocimientos y además mejoren sus habilidades laborales para ser más eficientes en sus labores. En cuanto al contenido de formas de cambio de conducta se consideró según Chiavenato (2001) cuatro formas de cambio de la conducta, siendo la primera transmisión de informaciones, que permite difundir información como base de conocimiento entre todo el equipo. La segunda desarrollo de habilidades, que radican en la habilidad para desarrollar actividad intelectual o física con determinados estándares de eficiencia que pueden ser el tiempo, la calidad o frecuencia (tiempo, y con el mínimo de recursos utilizados. La tercera es el desarrollo o modificación tanto de las aptitudes como las actitudes, que vienen siendo criterios automáticos de juicio que sirven a las personas para lograr valorar o evaluar las situaciones con igualdad, en donde los hábitos redundan respuestas sin intervención del afecto consciente del individuo. La cuarta desarrollo de conceptos, que viene siendo e la capacidad de la imaginación y creación de ideas y filosofías, para aligerar la aplicación y generación de conceptos, que conlleve a crear líderes que puedan pensar de una manera más

amplia y global.

Chiavenato (2001), Ciclo de la capacitación, es un modelo de sistema abierto, cuyos componentes se dividen en 4 etapas teniendo como número uno a la detección de las necesidades que es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico aquí se identifica la situación en la que se encuentra la organización identificando sus puntos fuertes y débiles. Como número dos planes y programas de capacitación: En esta segunda fase una vez identificado los puntos fuertes y débiles se para a buscar posibles soluciones como son: planes, estrategias, métodos y herramientas que se van a utilizar. Como número tres, es la ejecución de la capacitación, aquí se pone en marche los planes establecidos con las herramientas necesarias para mejorar puntos débiles y reforzar a los puntos fuertes. Y por último es la evaluación de los resultados, esta se centra en los resultados que se van obteniendo dentro del proceso y de ser necesarios se volverían a replantear y dar una retroalimentación de ser necesario.

Para las dimensiones de la variable se tuvo en cuenta a Chiavenato (2001) donde indicó que el proceso viene hacer secuencia de actividades que llevan a cabo en una secuencia determinada, organizados en el tiempo, teniendo como *indicadores* a) Detección de necesidades, Sánchez (2022) en su aporte afirma que la detección de necesidades implica encontrar discrepancias entre lo que se supone que debe hacer el puesto y lo que realmente se está haciendo, y las razones de esas discrepancias, b) Planes y programas de capacitación concepto para Da Silva (2022) consiste en un conjunto de de acciones formativas del personal, donde el intercambio de conocimientos se puede materializarse en acciones prácticas o teóricas, c) Ejecución de la capacitación, para Soto (2020) hace mención en su artículo que la ejecución del programa de capacitación está conformada de su implementación, por ello es fundamental brindar información del objetivo, metodología, contenido, tiempo a emplear, equipo que lo conforma, lugar, horario, recursos y evaluación, d) Evaluación de resultados Bloom (2021) señala que es una ayuda a las empresas a comprender si los programas de capacitación están alineados con sus metas y objetivos. Los resultados de la evaluación de la formación se

utilizan para mejorar el programa de formación o cancelarlo si no tiene éxito. mientras en lo escrito por Gutiérrez (2021) quien define al conocimiento como toda información, habilidades y técnicas que las personas han logran adquirir mediante sus capacidades intelectuales, teniendo como *indicadores* a) Conocimiento Técnico según el artículo de KPI (2022) es la habilidad para contar y manifestar los conocimientos de manera práctica de forma teórica, que se son necesarias para la adecuada realización de las actividades , permitirá la resolución de conflictos de manera eficiente con esas herramientas, b) Conocimientos básico según el artículo órganos de la palencia (2021), una persona que posee destrezas básicas en un respectivo tema, por lo que puede desenvolverse de manera adecuada en actividades de que no requieren exigencias mayores, c) Conocimiento avanzado, Solares (2010) es cuando un profesionista cultiva sus conocimientos, habilidades y actitudes y es capaz de realizar eficientemente las funciones más solicitadas por la empresa. La variable liderazgo puede ser apreciada desde muchos aspectos, según Montoya (2012), señala que el liderazgo es el proceso de influir con entusiasmo y apoyar a otros hacia un objetivo común. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, liderar, convocar, motivar y persuadir al equipo para que tome medidas para lograr el objetivo. De acuerdo con John P. Kotter (2000) No es más que el proceso la capacidad de influir en los demás e inspirarlos para lograr objetivos personales o comerciales de manera voluntaria. En la concepción de, Noriega (2008) el liderazgo es fundamental para la permanencia de toda empresa. Siendo importante para que la persona que ejerza la función de jefe logre dirigir y guiar mediante planes, controles, etc. correctos. y no puede existir sin un líder adecuado para lograr alcanzar todo lo planificado, en el aporte de Davis & Newstrom (2003), el liderazgo es la acción que logra la influencia en los demás mediante trabajo en equipo, con el fin que logren realizar sus actividades con una buena actitud y lograr sus metas propuestas. Ward (2022) señala también que el liderazgo es un arte que tiene un líder para guía y motivar a un equipo de trabajo con el fin de obtener un objetivo en común. Estos conceptos nos ayudan a expandir el panorama acerca de la importancia del liderazgo, como es la opinión de Noriega (2008).La función de un líder es complicada, pues debe de tener una excelente capacidad comunicativa e

integración, para poder lograr así que todo el equipo de la empresa se sienta entusiastas y liberen energías para encaminarse al cumplimiento de las metas establecidas, Baker (2022) señala que el liderazgo es importante para influir positivamente en los trabajadores para alcanzar los objetivos, además el líder les va a ayudar a encontrar y desarrollar habilidades, como lo menciona Barrett et al. (2019) y contar con estas dos habilidades en primer habilidades blandas gerenciales es cuando un gerente tiene como características el ser empático, sin necesidad de llevar cursos intensivos de conocimientos, y estos son la comunicación afectiva, la generosidad, trabajo en equipo, negociación y liderazgo. Como también las habilidades duras, son todas aquellas que se adquiere durante el tiempo ya sea mediante teoría o prácticas que nos facilitan actividades a desarrollar las como maneja de programas informáticas, el buen manejo de idiomas, comprensión lectora entre otras. Ambas habilidades juntas facilitan a la realización de las funciones logrando el cumplimiento de objetivos de la organización de manera satisfactorio y logrando que un gerente llegue hacer un buen líder.

Para Boone et al. (2020) existen cinco tipos de recursos para que un líder sea exitoso, capaz de crear y fomentar una visión más allá del statu quo; logrando una cultura compartida, excelente comunicación con mejores resultados en el cumplimiento de objetivos organizacionales: recursos intelectuales, políticas institucionales, recursos financieros, infraestructura física y juntas directivas.

Respecto a las teorías del liderazgo, señalaremos a la teoría de las contingencias con el modelo según Fiedler, para, Vizcarra y Zuñiga (2017) este modelo de contingencia de Fiedler propone que la acción grupal efectiva depende de una buena relación la interacción entre líder y sus seguidores y el grado de importancia que el líder le pone al control influencia. En la opinión Paredes (2019) sostiene que esta teoría indica que quien lidera está encaminado a relaciones de grupo o tareas. determinando contingencias al lugar donde se encuentra del líder; es por ello que se presenta estructura siguiente de las tareas y las relaciones líder-miembros.

En la opinión de Paredes (2019) en su investigación de la teoría del Camino – Meta de Robert House y colaboradores. El objetivo de esta teoría es que el

líder tiene objetivo el hacer menos pesado la trayectoria de sus seguidores hasta llegar a la meta mediante diversos apoyos como: brindar información, dándoles herramientas y acompañándolos con la motivación en cada paso, maximizando el desempeño y la satisfacción al realizar el trabajo. Housen identifico cuatro comportamiento del líder, los cuales son, líder directivo, quien brinda información y estructura psicológica a todo su equipo, comunicando los planes, las políticas, las relaciones de las conductas, coordina las actividades y el tiempo que se llevara a cabo en desarrollarlas, este tipo de líder está orientado al cumplimiento de tareas, el líder apoyador este es amistoso y atienden de manera personal a sus colaboradores cada una de sus interrogantes, se preocupa por las necesidades de cada integrante de su grupo, logrando así un buen clima laboral entre todo su equipo, líder participativo, él toma en cuenta de igual manera todas las opiniones de quienes integran su equipo antes de tomar una decisión y hace parte a todos de los resultados obtenidos, estimulándolos así al crecimiento y el líder orientado al logro que busca que cada integrante desarrolle sus actividades a su máximo nivel es por eso que establece metas difíciles.

En lo que concierne a las dimensiones de la variable liderazgo se consideró el aporte de Peiró (2020) capacidades son todas aquellas habilidades, con las que una persona cuenta, como es habilidad para liderar dentro de una organización, logrando desarrollar una gestión de manera óptima, facilitando el camino para el cumplimiento de los objetivos, teniendo como *indicadores* a) Habilidades blandas, Coll (2021) Las habilidades blandas son aquellas que permiten a las personas o profesionales interactuar fácilmente en su entorno. Estas habilidades incluyen la capacidad de trabajar en equipo, comunicarse e interactuar con los clientes en la oficina, b) Habilidades duras Coll (2021) Las habilidades duras son habilidades técnicas que poseen los profesionales. Entonces estamos hablando de las habilidades adquiridas en una carrera o institución académica que capacitan a los profesionales para hacer su trabajo. Para la segunda dimensión que es la motivación, fue tomando en cuenta la opinión de Moncada (2014) que dice que es un proceso desarrollado de manera interna, pero se ve influida por el entorno donde se encuentra, influyendo así en las decisiones de cada colaborador de la organización, es por eso cada

entidad debe saber acerca de la importancia que tiene la motivación para lograr el cumplimiento de objetivos mediante un buen clima laboral, teniendo como *indicadores* a) Cumplimiento de objetivos, según el aporte de Valenzuela (2017) se define como un método de análisis habitual, determinado por medidas objetivas, que logran determinar la eficacia y eficiencia con la que los colaboradores desarrollan sus funciones en la empresa, b) Compromiso laboral, Mesa (2017) afirma que es el estado en el que los empleados se identifican con una organización específica y sus objetivos y esfuerzos para mantener la membresía en esa organización, c) Clima laboral para Gómez (2022) el clima laboral hace referencia a los factores personales, ambientales y organizacionales que inciden en el bienestar de los empleados, lo que repercute en su desempeño y por ende en la productividad de la empresa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

Nuestro tipo se determinó como aplicada según Godoy (2020) buscó resolver problemas cotidianos de las personas en la sociedad, más que para adquirir conocimientos por un mero ejercicio académico. Se puede inferir que el objetivo de la investigación aplicada es mejorar las condiciones de vida de las personas. La investigación aplicada es conocida también según Escudero y Cortez (2017) como investigación práctica o empírica. Se caracteriza porque toma en cuenta los fines prácticos del conocimiento. Su objetivo es el desarrollo de un conocimiento técnico que tenga una aplicación inmediata para solucionar una situación determinada.

El tipo de nuestro proyecto de investigación se decidió que sea aplicada, con el objetivo de aportar a la sociedad, específicamente dentro de la investigación a aquellas empresas que estén dentro del rubro de constructoras, para que puedan desarrollar un análisis donde se determine la influencia de la capacitación en el liderazgo de los directivos, dando a conocer también la realidad y algunos procedimientos que han tomado algunas otras empresas dentro de este rubro.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Diseño no Experimental: Según Hernández et al. (2010) “Se le conoce como investigación no experimental, ya que no hay manipulación de las variables y los fenómenos se ven en su ambiente natural luego analizarlos”. Este proceso se visualiza los fenómenos en su contexto natural con el fin de posteriormente analizarlos.

Corte transversal: QuestionPro (2021) este es un tipo de estudio observacional ya que examina la información recolectada de las variables durante un período, muestra o subconjunto predefinido.

### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1: Capacitación**, es una variable cualitativa ordinal

**Definición conceptual:** según Chiavenato (2001) la capacitación es un proceso de corta duración, aplicado de forma metódica y organizada, donde las personas van adquiriendo conocimientos, permitiéndoles desarrollar habilidades y competencias acerca de los objetivos establecidos.

**Definición operacional:** La capacitación son etapas con un determinado tiempo, mediante procesos establecidos y bajo control para lograr inculcar conocimientos a las personas alimentando sus conocimientos y preparándolos para el cumplimiento de metas personales y organizacionales

**Indicadores:**

Dentro de la operacionalización de la variable, se muestran los siguientes indicadores.

Dimensión 1: Detección de las necesidades, planes y programas de capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de los resultados.

Dimensión 2: Básica, técnica y avanzada

**Escala de medición:**

La variable del presente estudio es medida por la escala ordinal: 1 Bajo, 2 Medio y 3 Alto.

**Variable 2: liderazgo**

**Definición conceptual**

Según John P. Kotter (2000) El liderazgo es la capacidad de influir en los demás e inspirarlos y motivarlos para lograr objetivos personales o comerciales.

**Definición operacional**

Poder de influencia sobre la toma de decisiones en un determinado grupo, mediante la inspiración para lograr el cumplimiento de las metas establecidas.

**Indicadores:** Dentro de la operacionalización de la variable, se muestran los siguientes indicadores:

Dimensión 1: Habilidades blandas, Habilidades duras.

Dimensión 2: Cumplimiento de objetivos y Compromiso laboral Clima laboral

**Escala de medición:**

La variable del presente estudio es medida por la escala ordinal: 1 Bajo, 2

Medio y 3 Alto.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

En la opinión de Hernández et al. (2014), donde nos dice que la población es como un conjunto de los distintos casos que coinciden con una cadena de especificaciones. En nuestro trabajo de investigación se consideró recoger información de una población  $N = 25$  siendo esto una muestra censal.

**Criterios de inclusión:** se consideró a los gerentes, administradores, personal que tenga experiencia mayor a 2 años trabajando en la y colaboradores que tengan labor de gestión en la constructora.

**Criterios de exclusión:** la población excluida fue el personal con licencia o suspensión por salud o vulnerable a la pandemia, personal nuevo y clientes de la empresa Constructora.

#### **3.3.2 Muestra:**

Como nos dice López (2018). Al definirlo de manera estadística se dice que está conformado por una cierta cantidad o número de observaciones que representan un total de los datos mediante un método. La investigación estará conformada por 25 personas.

#### **3.3.3 Muestreo:**

El muestreo que se aplicó fue no probabilístico por conveniencia.

**Unidad de análisis:** como unidad de análisis se tuvo en cuenta a 25 directivos de la constructora de Nuevo Chimbote.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas de investigación:** para esta investigación se aplicó la encuesta como medio para recopilar información. Dichos con palabras de López y Fachelli (2015) la encuesta es un medio por el cual se recopilan de datos a través la interrogación de una población determinada, sobre los conceptos acerca de una problemática de investigación construida anticipadamente.

#### **Instrumento de investigación**

Teniendo en cuenta a Bravo y Valenzuela (2019). La herramienta utilizada fue el cuestionario y se trabajó con 2 variables. Se emplea para recopilar información de manera sistematizada permitiendo el estudio de las variables de intereses para un determinado estudio o investigación.

### **Validez: Por juicio de expertos**

Considerando el aporte de Galicia et al. (2017), la validez de contenido, se creó para validar los instrumentos de investigación, mediante diversas técnicas del juicio de expertos, y luego se dio a conocer los resultados de una encuesta aplicada a los encargados de la validación del contenido de los mismo, mediante todos sus conocimientos adquiridos para la validación de la encuesta.

### **Confiabilidad**

Desde el punto de vista de Moreno (2017), con este tipo de investigación se logra describir el nivel de confianza con el cual podremos saber que tan aceptable son los resultados que se obtiene mediante una investigación fundado en los procedimientos para ser utilizados en su estudio. Luego de haber realizado la prueba utilizando como índice el coeficiente Alfa de Cronbach que es un coeficiente utilizado de 0,915 para capacitación y 0,944 para liderazgo, estableciendo una confiabilidad de nivel alto.

### **3.5 Procedimientos**

Para este trabajo de investigación, se inició solicitando la autorización a la empresa constructora en el distrito de Nuevo Chimbote, contando con la aprobación, se realizó operacionalización de las variables para que puedan ser cuantificadas y así poder obtener un resultado estadístico a través de la encuesta desarrollándose de manera virtual mediante un formulario en Google forms a los directivos de la constructora, posterior a la obtención de base de datos el cual representan a las variables "Capacitación y Liderazgo". Se realizo de manera manual la representación a través del programa Microsoft Excel, teniendo como fin la recopilación de resultados para el trabajo de investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para este trabajo de investigación se utilizó el método cuantitativo, la data que se obtuvo para el estudio de investigación se trabajó en Microsoft Excel, donde cuenta con la información la elegida, en este caso fue la encuesta para los 25 directivos de la empresa constructora, se utilizó estadística descriptiva para el análisis de la base datos cuantitativos y procesada en el programa Microsoft Excel y SPSS versión 26.

### **3.7 Aspectos éticos**

Nuestra investigación cumplió con los puntos éticos específicos exigidos por la Universidad César Vallejo – Campus Chimbote y considerando los artículos 15,16 y 17 que indica sobre los derechos del autor y plagio para la citación y referencias. Fue importante realizar el estudio para asegurar que se regulen las mejores prácticas, velar por el bienestar general de los participantes del estudio y promover valores éticos para asumir la responsabilidad e integridad de todos los investigadores en el manejo, la información es recopilada a través de los buenos principios y la aplicación de normas APA 7° edición. Esta información se utiliza para el procesamiento, interpretación, elaboración de informes de investigación y publicación de resultados de investigación los datos obtenidos fueron tratados con cautela y utilizados únicamente con fines de estudio.

#### IV. RESULTADOS

Al haber aplicado los instrumentos, obtuvimos resultados puntuales sobre la influencia de la capacitación en el liderazgo mediante el programa SPSS v.26. a tal efecto, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Shapiro Wilks ya que el tamaño de muestra fue 25, donde se halló la correlación con Spearman dado que en ambas variables son menores a 0,05. Se encontraron los siguientes resultados:

##### Objetivo general

Determinar la influencia de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora Nuevo Chimbote 2022.

**Tabla 1**

*Correlación entre la influencia de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora Nuevo Chimbote 2022.*

Rho de Spearman		Capacitación	liderazgo
Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	.720**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	n	25	25
Liderazgo	Coefficiente de correlación	.720**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	n	25	25

*Nota.* n=número de encuestados, sig.= significativa, n=25, sig. <0.05

##### Interpretación

La Tabla 1. muestra que la correlación de las variables, se encuentran con el valor de 0.720, asumiendo el significado de positiva fuerte entre las variable capacitación y variable liderazgo según al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, la significancia asumida es de 0.00 que es < a 0.05, y obteniendo como resultado el rechazo de la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1) como verdadera donde se establece que si hay una influencia significativa de la capacitación en el liderazgo de los directivos.

## Resultados descriptivos

### Variable capacitación

**Tabla 2**

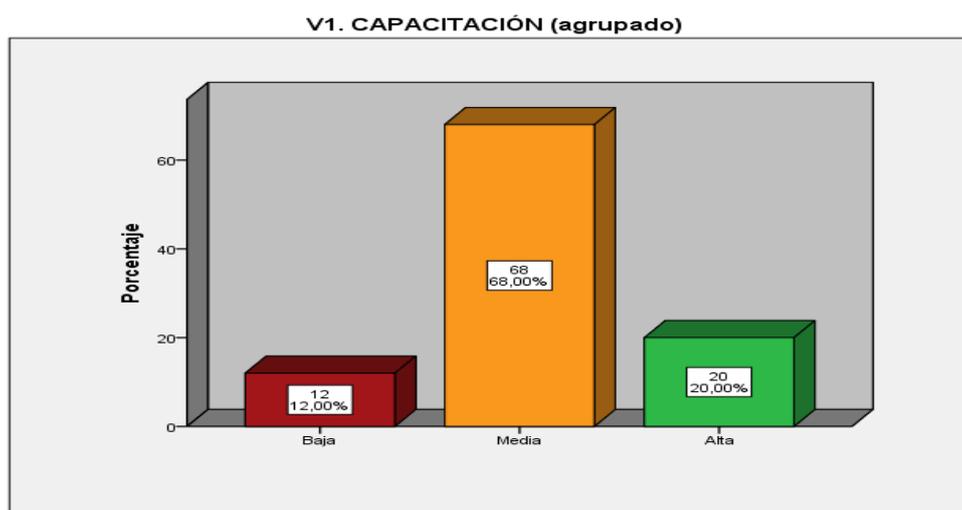
*Nivel de capacitación en el área administrativa, de una empresa constructora nuevo Chimbote.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	3	12,0
	Media	17	68,0
	Alta	5	20,0
	Total	25	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del análisis realizado con los datos de la encuesta aplicada

**Figura 1**

*Niveles de la capacitación*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 2.

En los resultados obtenidos se distingue una mayor frecuencia en el nivel “medio” para la variable capacitación, obteniendo un 68% de los 25 encuestados. Asimismo, existe un nivel alto de 20% y por último un nivel “bajo” en un 12% con respecto a la capacitación en los directivos de una empresa constructora.

**Tabla 3**

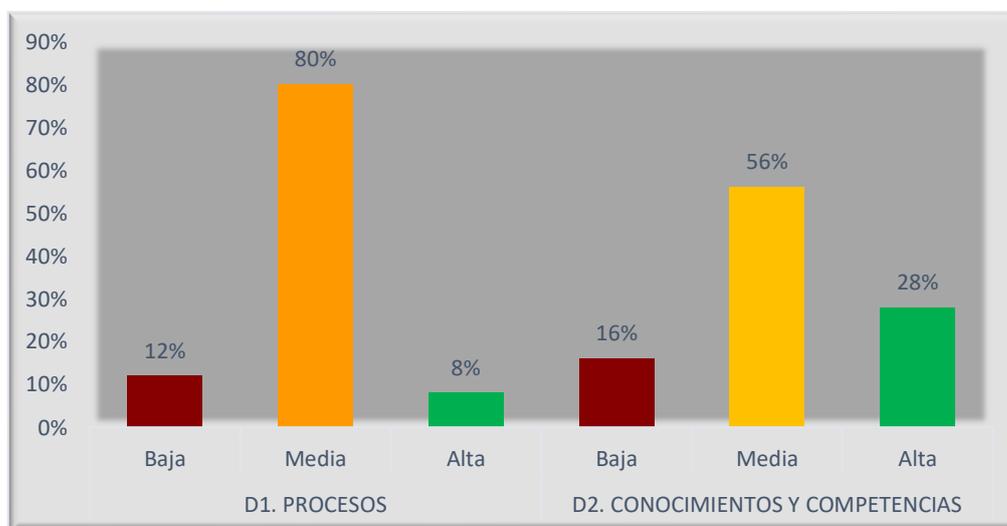
*Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje
D1. Procesos	Baja	3	12,0
	Media	20	80,0
	Alta	2	8,0
	Total	25	100,0
D2. Conocimientos Y Competencias	Baja	3	12,0
	Media	20	80,0
	Alta	2	8,0
	Total	25	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del análisis realizado con los datos de la encuesta aplicada

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones capacitación*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 3.

En cuanto a las dimensiones en la figura 2 se visualiza que: Respecto a la Dimensión 1. Procesos, el 80% de los encuestados consideran encontrarse en un nivel medio, seguidos por el nivel bajo con 12% y solo un reducido porcentaje de 8% considera que el nivel es alto. En cuanto a la Dimensión 2. Conocimientos y competencias, el 56% de los trabajadores considera que se encuentra en nivel medio, seguidos por el nivel alto con el 28% y con un porcentaje del 16% considera que el nivel es bajo.

**Tabla 4**

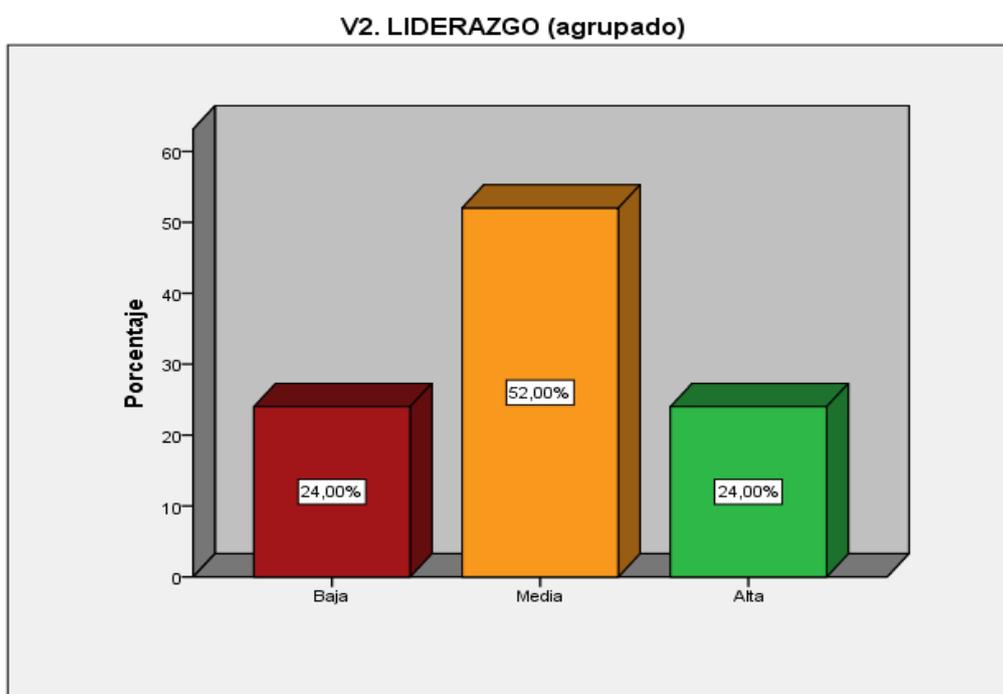
*Frecuencia descriptiva de la variable: Liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	6	24,0
	Media	13	52,0
	Alta	6	24,0
	Total	25	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del análisis realizado con los datos de la encuesta aplicada

**Figura 3**

*Niveles de la variable liderazgo*



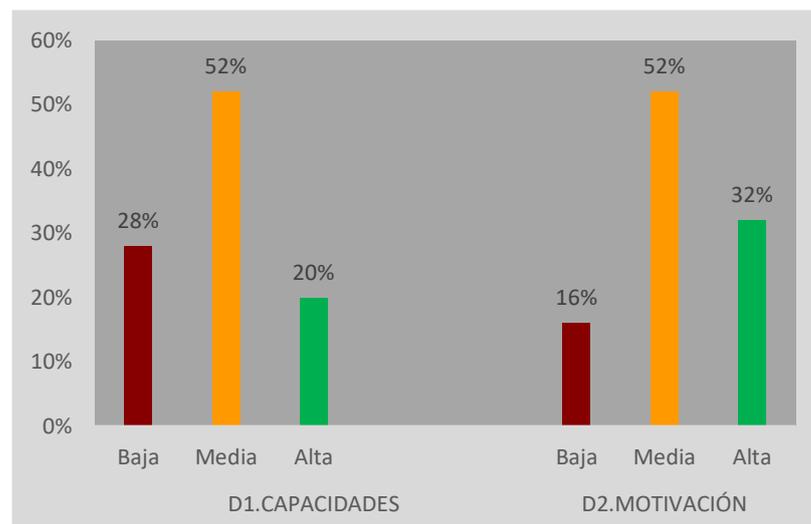
*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 4.

Para el análisis de la variable liderazgo se visualiza en la figura 3, se muestran los resultados descriptivos de los directivos de la constructora, observándose una mayor frecuencia en el nivel “medio” para la variable liderazgo, obteniendo un 52% de los 25 encuestados. Asimismo, existe un 24% tanto para el nivel alto y bajo.

**Tabla 5***Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
D1. Capacidades	Baja	7	28,0
	Media	13	52,0
	Alta	5	20,0
	Total	25	100,0
D2. Motivación	Baja	4	16,0
	Media	13	52,0
	Alta	8	32,0
	Total	25	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del análisis realizado con los datos de la encuesta aplicada

**Figura 4***Niveles de las dimensiones liderazgo*

*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 5.

En cuanto a las dimensiones en la figura 4 se presenta los resultados respecto a la Dimensión 1. Capacidades, el 52% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel medio, el 28% considera que esta en nivel bajo y un porcentaje de 20% considera que se encuentra en nivel alto. Para a la Dimensión 2. Motivación, el 52% de los directivos considera un nivel medio, el 32% de los trabajadores considera que está en nivel alto y un 16% considera nivel bajo.

**Objetivo específico1:** Determinar la influencia del proceso de capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022

**Tabla 6**

*Correlación entre la influencia del proceso de capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022.*

Rho de Spearman		D1. Procesos	V2. Liderazgo
D1. Procesos	Coeficiente de correlación	1.000	.522**
	Sig. (bilateral)	.	.007
	n	25	25
V2. Liderazgo	Coeficiente de correlación	.522**	1.000
	Sig. (bilateral)	.007	.
	n	25	25

*Nota.* n=número de encuestados, sig.= significativa, n=25, sig. <0.05

Interpretación:

En la tabla 6 del coeficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión procesos, se observó el valor de 0.522, asumiendo el significado de positiva media o moderada entre la variable liderazgo y la dimensión procesos de diversificación de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, y en la significancia es de 0.007 muestras que es < a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna (H1) como verdadera; donde se menciona que si hay una influencia significativa del proceso de capacitación en el liderazgo.

**Objetivo específico 2:** Determinar la influencia de los Conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre la influencia de los Conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022.*

Rho de Spearman		D2. Conocimiento s y competencias	V2. Liderazgo
D2. Conocimientos y competencias	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) n	1  25	.619**  25
V2. Liderazgo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) n	.619** .001 25	1  25

*Nota.* n=número de encuestados, sig.= significativa, n=25, sig. <0.05

Interpretación:

En la tabla 7. del coeficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión conocimientos y competencias, el valor observado es de 0.619, asumiendo el significado de positiva media o moderada entre la variable liderazgo y la dimensión conocimientos y competencias de diversificación de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, y en la significancia es de 0.001 lo que significa que es < 0.05, es por ellos que aceptan la hipótesis alterna (H1) donde se menciona que si hay una influencia significativa de los Conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora, Nuevo Chimbote 2022, así como la relación entre la segunda variable con las dimensiones de la primera, para lo cual, fue necesario el análisis de la influencia del proceso de la variable capacitación, en el liderazgo. Como dato general se encontró que como resultado la existencia de correlación positiva fuerte entre la variable capacitación y liderazgo. También fue preciso mencionar que los resultados hallados conciernen exclusivamente para la población en estudio, más no para las demás empresas, lo que sí serviría a tener en cuenta es la parte metodológica para las demás empresas similares de similar rubro y temas de investigación.

Respecto a los resultados del objetivo general, se encontró que existe correlación positiva fuerte entre la variable independiente capacitación y la variable dependiente liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote, según ( $Rho=0,720$ ; Sig. menor a  $0,05$ ), lo que permitió aceptar la  $H_1$  y rechazar la  $H_0$  según la (tabla 01). Coincidiendo así con los resultados de la investigación de Ríos (2018) donde demuestra la relación que existe entre la capacitación técnica y la inserción laboral de los jóvenes en la provincia de Huaraz. Donde los resultados de Chi Cuadrado son igual a  $48,625$ , con un grado de libertad igual a  $4$   $p=0.000$ ; además según la Prueba de Correlación de Spearman =  $0.688$   $p = 0.000$ , y se pudo finalizar que si existe una relación directa y significativa entre las ambas variables de estudio, dicho también encontrando coincidencia con Quijano y Magaña (2021) según su investigación acerca de las prácticas de liderazgo dirigido para pymes del sector construcción en Venezuela, tuvo como objetivo la validación psicométrica de una subescala denominada Liderazgo, donde obtuvo como resultados, un 23% que representa a las diferencias en la dimensión guiar el camino, y un 40% para la visión compartida, Se concluyó que el modelo se ajusta empíricamente a la teoría y aporta una escala válida y confiable para su empleo en el contexto estudiado. Las variables son sustentadas bajo los conceptos Cota y Rivera (2017) describieron en su artículo que la capacitación es como una herramienta eficaz, que ayuda a tener un mejor desempeño de los colaboradores, y nos sirve de apoyo para lograr sistematizar un proceso para

hacer más fácil informar los acontecimientos a los colaboradores logrando así ampliar el panorama y una visión, beneficios compartidos. Asimismo Herrity (2020) en su aporte menciona lo importante que es la capacitación ya que es una oportunidad para que los trabajadores aumenten sus conocimientos y además mejoren sus habilidades laborales para ser más eficientes en sus labores, con Esquivias (2019), quien trata de comprobar que el liderazgo y los conceptos relacionados con esta herramienta, tales como estilos de liderazgo, condiciones que afectan la satisfacción laboral entre colaboradores, comodidad de los trabajadores, clima laboral, herramientas para el cumplimiento de las actividades, etc., todo esto en conjunto conducen a la asignación de compromisos de las funciones laborales e identificación con la empresa, mediante el trabajo en equipo generando un clima laboral positivo, ayudando al desarrollo de la empresa y colaboradores. De acuerdo al estudio se observó que en el personal directivo de la constructora, indica que la capacitación si influye en gran manera para el nivel de liderazgo, a la vez se apreció que no se encuentra desarrollando un nivel alto y optimo de capacitaciones directivas, que permita el desarrollo y crecimiento de los mismo, esto se debe a que los directivos no están recibiendo las herramientas adecuadas para reforzar sus habilidades blandas y duras para un eficaz manejo de los colaboradores en conjunto, teniendo como consecuencia un nivel medio en la relación de líderes y colaboradores, no permitiendo llegar a su nivel máximo de cumplimiento de objetivos de la empresa constructora en Nuevo Chimbote, como se pudo evidenciar en la tabla 2,3 y 4.

Con respecto a los resultados del objetivo específico 1 sobre la influencia del proceso de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022, según la tabla 6, se estima como nivel “media”, mostrando un porcentaje del 80% de los colaboradores de la empresa. Se mostro un nivel de significancia de Sig. = 0.007 muestra que es  $< 0,05$ , y la correlación de (Rho= 0.522), afirmando que existe correlación positiva fuerte y se acepta la hipótesis  $H_i$  y se rechaza la  $H_o$ , donde se menciona que si hay una influencia significativa del proceso de capacitación en el liderazgo, donde coincidió con el autor Huchiyaman (2020), donde señala que un líder que guía y supervisa logrará alcanzar un buen clima organizacional, además el cumplimiento los objetivos a corto, mediano y largo plazo para la organización, y así alcanzando un beneficio empresarial de

crecimiento tanto para la empresa como para todos los colaboradores, también se pudo demostrar que la hipótesis se acepta, pues existe influencia del liderazgo en el clima organizacional con una correlación menor a 0.05., es así que coincidió con las bases teóricas empleadas según el autor Jamaica (2015), menciona que la capacitación dentro de las organizaciones busca generar crecimiento de la empresa y a la vez crecimiento profesional de cada uno de los colaboradores, generando así el logro de metas con eficiencia y eficacia, también ayuda a promover el desarrollo multifacético de los empleados y por ende el crecimiento de la empresa, además promover y reforzar los conocimientos técnicos necesarios para realizar las mejores actividades laborales y lograr que el colaborador sea más eficiente en sus funciones. También según la opinión de Chiavenato (2001), indicó que el proceso de la capacitación viene hacer distintas de actividades que llevan a cabo en una secuencia determinada organizados en el tiempo, también como lo es el ciclo de la capacitación donde toman en cuenta 4 etapas, planes y programas, ejecución de la capacitación y evaluación de los resultados, llegando a realizar una retroalimentación de ser necesario; sin embargo, en la empresa estudiada se evidencio, que no se viene desarrollando de manera eficaz cada uno de los procesos de la capacitación en los directivos de la empresa constructora, los mismos que permiten el desarrollo de una buena dirección del personal, pues obtuvo un nivel medio según la tabla 06 del proceso de la administración, y quedando en evidencia que se necesita reforzar esta dimensión en cada uno de los líderes de la constructora para lograr así, líderes capacitados, que dirijan y supervisen a cada grupo de los colaboradores de las diversas áreas, al cumplimiento de los objetivos para el crecimiento de la empresa constructora.

Con respecto a los resultados del objetivo específico 2, acerca de la influencia del conocimientos y competencias de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022, según la tabla 7, fue calificado como nivel "media" con un porcentaje del 56% de los colaboradores, se mostró un nivel de significancia de Sig. = 0.001 muestra que es  $< 0,05$ , y la correlación de (Rho= 0.619), afirmando que existe correlación positiva fuerte y se acepta la hipótesis  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ , donde se tuvo similitud con el autor Rojas (2018), quien encontró que las capacitaciones tienen impacto positivo para desempeño, y

generando así motivación y mejores resultados, además nos señala que las capacitaciones también son necesarias para el crecimiento y desarrollo de la organización, y además de los logros de sus colaboradores con un porcentaje del 92% de los colaboradores, el conocimiento y la competencia es muy importante para el liderazgo, sustentado en la definición del autor Ward (2022) señala también que el liderazgo es un arte para encaminar, motivar, supervisar en cada paso a un equipo a cargo, con el fin de obtener un objetivo en común, logrando todo esto una persona podrá ser considerando un líder, en la palabras de Gutiérrez (2021), el conocimiento es aquella información y habilidades que las personas logran adquirir mediante sus capacidades intelectuales. En las palabras de Xirau (2021), nos informa que el conocimiento de uno mismo es uno de los componentes cruciales de la inteligencia emocional y es la habilidad de reconocerse y entender nuestras emociones y las de los demás, y también es la capacidad de controlar tu comportamiento y las relaciones que estableces con el personal. Y además el autor Guerrero (2005) señala que las competencias se desarrollan con el pasar del tiempo, en función de los criterios utilizados y están vinculadas a los sistemas de evaluación, también Espinosa (2022), nos señala que las competencias en el liderazgo son habilidades personales, específicas de liderazgo que ayudan a alcanzar objetivos, metas; y ahora son más los líderes que buscan guiar a su equipo de trabajo a través de la empatía, la motivación y el compromiso. Estas competencias son aquellas cualidades que permiten a una persona tomar mejores decisiones dentro de un puesto de responsabilidad, planificando y gestionando los recursos y las tareas de una manera eficiente. Por todo lo mencionado según los diversos autores es fundamental la presencia de un líder, para que una empresa pueda permanecer y encaminarse al cumplimiento de sus objetivos con éxito.

En el caso de la empresa estudiada, la influencia de conocimientos y competencias de la capacitación en el liderazgo fue calificado como nivel media según la tabla 07, y es por eso que se considera necesario que cada uno de los líderes resivan las herramientas adecuadas que alimenten su capacidad, para orientar a su equipo de trabajo demostrando eficiencia, eficacia y cumpliendo un buen rol de liderazgo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyo que existe una correlación positiva fuerte entre la capacitación y el liderazgo de la empresa evaluada, con un valor de ( $Rho=0.720$ ), siendo esta una correlación significativa ( $Sig = 0.00$  que es  $< a 0.05$ ) lo que significa que las capacitaciones influyen en los directivos para realizar un buen liderazgo en la empresa constructora, obteniendo como resultado la aceptación de la hipótesis alterna ( $H1$ ) y rechazo de la hipótesis nula ( $H0$ ). (Tabla 1)
2. El nivel de la influencia de los procesos de la capacitación en el liderazgo de la empresa evaluada, fue calificado como nivel “media” con un porcentaje del 80% de los directivos, dado que la detección de la necesidades, planes y programas, ejecución de la capacitación y evolución de resultados, aportan al desarrollo de un buen liderazgo. (Tabla 03)
3. El nivel de la influencia de los conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo de la empresa evaluada, fue calificado como nivel “media” con un porcentaje del 56% de los directivos, mostrando que el conocimiento en sus niveles: básicos, técnicos y avanzados son herramientas que deben poseer cada uno de los directivos para lograr una buena influencia en los colaboradores mediante su liderazgo. (Tabla 4)

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Implementar y actualizar a cargo del gerente general de la empresa constructora los programas de capacitación diseñados para las áreas administrativas y operativas, para reforzar las habilidades y conocimientos de cada uno de los colaboradores, y garantizar una eficiente y eficaz desempeño empresarial.
2. Programar capacitaciones, talleres o seminarios a cargo del área de Recursos Humanos, sobre temas de liderazgo y formación personal, que ayude a los colaboradores a identificar sus fortalezas y reforzar sus debilidades a través de los conocimientos y experiencias en cada una de las capacitaciones.
3. Recomendar a los futuros investigadores realizar investigaciones no experimentales donde implementen las variables de capacitación y liderazgo, como estudios convergentes en empresas que presenten dificultades en el área de dirección para el manejo de los colaboradores, con el fin de desarrollar un buen clima laboral entre directivos y colaboradores logrando el crecimiento de la organización.

## REFERENCIAS

- Acosta, B. y García, V. (2018). Perfiles de difícil contratación y necesidades de capacitación: una visión de las empresas de reclutamiento. gestión y desenvolvimiento, *Técnica administración* 15 (2),118-135, 1807-5436. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=514253832006>
- Alarcón Monzón, C. (2020). *Capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca* [Tesis de doctora, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43647/Alarc%20c3%b3n\\_MCC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43647/Alarc%20c3%b3n_MCC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arenas Molina, M.T., Calama Rodríguez, J.M., & Núñez Domínguez, T. (2017). Leadership in construction. A case study with a gender perspective. *Revista de la Construcción*, 16 (1), 115-125. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127651042010>
- Astete, E. (2018). *Estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres del distrito de Ciudad Nueva - Tacna – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrett M.J., Alphonsus K.B., Harmin M. et al (2019) Learning for transdisciplinary leadership: why skilled scholars coming together is not enough. *Bioscience* (69),736–745.<https://doi.org/10.1093/biosci/biz072>
- Boone, C.G., Pickett, S.T.A., Bammer, G. et al. Preparing interdisciplinary leadership for a sustainable future. *Sustain Sci* 15, 1723–1733 (2020). <https://doi.org/10.1007/s11625-020-00823-9>
- Baker, C. (2022) Why Is Leadership Important? *Learders* <https://leaders.com/articles/leadership/why-is-leadership-important/#:~:text=Leadership%20is%20important%20because%20it,to%20accomplish%20incredible%20feats%20together.>
- Bloom, E. (2021) La evaluación del programa de capacitación: cómo lograr la perfección. *Ispring* <https://www.ispring.es/blog/evaluacion-de-la-capacitacion>
- Bravo, T. y Valenzuela, S. (2019) Desarrollo de instrumentos de evaluación:

- cuestionarios. *Centro de Medición MIDE UC*, (5), 1-48  
<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Cota, J. y Rivera J. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados *Técnica administración*. 16(2), [www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm](http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm)
- Contreras, F., Espinosa, J. & Dornberger, U. (2022). Innovational Leadership: A new construct and validation of a scale to measure i. *Estudios Gerenciales*, 38 (163), 151-160.<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4763>
- Coll, F. (2021) Habilidades duras. *Economipedia.com*, 1  
<https://economipedia.com/definiciones/habilidades-duras.html>
- Chand, S. (2022) Training: Meaning, Definition and Types of Training  
*YourArticleLibrary*  
<https://www.yourarticlelibrary.com/human-resource-development/training-meaning-definition-and-types-of-training/32374>
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos* (5.ª ed.), McGraw-Hill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Da Silva, D. (2022) Plan de capacitación: organiza, idea y aplica en tu negocio. *Blog de Zendesk*  
<https://www.zendesk.es/blog/plan-de-capacitacion-organiza-idea-y-aplica-en-tu-negocio/>
- Davis, K., Newstrom, J. W., & Agea, A. E. (2003). *El comportamiento organizacional* (2.ª ed.). El comportamiento humano en el trabajo.  
<https://docplayer.es/72399297-El-comportamiento-humano-en-el-trabajo.html>
- Espinosa E. (2022). 10 competencias de liderazgo empresarial. *Montaner*  
<https://montaner.com/blog/10-competencias-que-necesita-un-a-lider-para-gestionar-equipos/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20entendemos%20por%20competencias%20de,para%20guiar%20a%20sus%20equipos.>
- Esquivias Suero, C. (2019) *La falta de liderazgo de los altos directivos en el compromiso laboral e identidad institucional de los trabajadores de las MYPES de Gamarra-La Victoria, en el año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Peruana de las Américas.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/919/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20%20ESQUIVIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferrando, A. y Callohuanca, J. (2020). Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador, Lima-Perú. *Anales científicos*. 81(1) 1-12

[https://revistas.lamolina.edu.pe/index.php/acu/article/view/1494/pdf\\_248](https://revistas.lamolina.edu.pe/index.php/acu/article/view/1494/pdf_248)

Fiedler, F. (1996). *La Teoría del Liderazgo. Estados Unidos. Editorial Alexandria*, (2.ª ed.). Amy Researd. <https://asana.com/es/resources/fiedlers-contingency-theory>

Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017) "Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual." *Apertura: Revista de Innovación Educativa*, 9 (2), 42-53. Universidad de Guadalajara, México [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-61802017000300042&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-61802017000300042&script=sci_abstract)

Gestión (2018, agosto 29). El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadores-peruanos-recibio-capacitacion-actual-242979-noticia/>

Gomez, D. (2022). Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos. *Hubspot* <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>

Herrity, J. (2020). The Importance of Training Employees: 11 Benefits. *Indeed* <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/importance-of-training>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6.ª ed., pp. 170-191). McGraw-Hill [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)

- House, R., Michell, T. (1994). *Teoría del Liderazgo*. (4.<sup>a</sup> ed.). Ed. Prentice Hall.  
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/18906/capitulo10.pdf>
- Huchiyaman, M. (2020). *El liderazgo y su efecto en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51709>
- Jamaica, F. (2015). *Los Beneficios De La Capacitación Y El Desarrollo Del Personal De Las Pequeñas Empresas* [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Nueva Granada  
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20Final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20Final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf?sequence=1)
- Kotter, J. (2000). *Qué hacen los líderes*. Gestión 2000.  
<https://www.planetadelibros.com/libro-que-hacen-los-lideres/5391#:~:text=Ampliamentereconocido0comolaprimera,lasestrategiasparaelcambio>
- Conocimientos técnicos*. (2022). KPI. <https://www.kpiestudios.com/diccionario-de-competencias/conocimientos-t%C3%A9cnicos>
- Llanos, L. y Rosales, A. (2021). Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES. *Investigación Administrativa*, 50 (127),45-68.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109005>
- Mesa, J. (2017, 23 de agosto). *El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial*, P&A. <https://grupo-pya.com/12984-2/>
- Moreno, E. (2017, 19 de junio). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. Powered By Blogger. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html#:~:text=La%20confiabilidad%20en%20una%20investigaci%C3%B3n,efectuar%20su%20estudio%5B1%5D>.
- Noriega, M. (2008), *La importancia del liderazgo en las organizaciones*, Repositorio Universidad Tecnológica de la Mixteca.  
[https://www.utm.mx/edi\\_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf](https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf)
- Paredes, A. (2019) *teorías del liderazgo*. Teorías en educación y administración  
<http://alfpa.upeu.edu.pe/teorias/teorias-liderazgo.html>
- Peiró, R. (2020, 1 de diciembre). *Habilidades gerenciales*. Economipedia.

- <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-gerenciales.html>
- Pinchi, I. (2020). El clima laboral y la productividad en el trabajo de inversiones Renzo-Tarapoto-2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51685/Pinchi\\_TIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51685/Pinchi_TIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pliscoff, C. y Lagos, N. (2021) Efecto de las capacitaciones en la reflexión sobre ética y corrupción. *Revista de Administración Pública*, 55(4),950-968  
<https://doi.org/10.1590/0034-761220200658>
- Porraspita, D. (2021). Relaciones laborales y liderazgo desde la creatividad. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(1), 1–8.  
<http://codes.upr.edu.cu/index.php/codes/article/view/425>
- Quijano, R., y Magaña, D. (2021). Prácticas de liderazgo dirigido en pymes del sector construcción. Propiedades psicométricas en la medición. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94),492-509  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612002>
- Reynoso, M. (2018). *Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura – 2016*. [Tesis para Obtener Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/17481>
- Ríos, E. (2018). *La capacitación técnica y la inserción laboral de los jóvenes con escasos recursos de la provincia de Huaraz. caso: Programas jóvenes a la obra 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio UNASAM  
[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2802/T033\\_43931107\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2802/T033_43931107_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivas, P. y Bello, R. (2017). Liderazgo Bioético: Una Cosmovisión Sistémica en las Organizaciones Complejas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 24–35  
<https://doaj.org/article/debb4829ffef4427a74e4a3d3f7c72f7>
- Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral. quetzaltenango. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar] Repositorio Rafael Landívar.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México. Ed.

- Pearson.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Saavedra, J. (2019). Hacia una perspectiva crítica de la enseñanza del liderazgo en las escuelas de Administración. *Cuadernos de Administración*, 32(59).  
[https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/21618](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/21618)
- Sánchez, L. (2022) Los pasos del proceso de capacitación *Emprende pyme*.  
<https://www.emprendepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html#:~:text=La%20detecci%C3%B3n%20de%20necesidades%20consiste,las%20causas%20de%20estas%20diferencias.>
- Solares,P.(2010). Competencias, Conocimientos, Habilidades y Actitudes. *Software Guru*.  
<https://sg.com.mx/revista/45/competencias-conocimientos-habilidades-y-actitudes>
- Soto, C. (2020, 12 de febrero) ¿Cuáles son las etapas del proceso de capacitación?. *Seguridad Minera*.  
<https://www.revistaseguridadminera.com/capacitacion/cuales-son-las-etapas-del-proceso-de-capacitacion/#:~:text=La%20ejecuci%C3%B3n%20del%20programa%20de,incluir%20un%20curso%20bien%20planificado.>
- Torres, L. F., Simon Rampasso, I., Gonçalves Quelhas, O. L., Leal, W., Batista Martins, V. W., & Anholon, R. (2021). difficulties observed during lean tools training: insights for leaders. *Revista de Administração da Universidade de Federal de Santa Maria*, 14(4), 735-749.  
<https://doi.org/10.5902/1983465963914>
- Valenzuela, G. (2017) *Desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la Provincia de Huaraz – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12046/valenzuela\\_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12046/valenzuela_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez, M. (2018) *Efectos de un programa de coaching sobre el estilo de liderazgo de un grupo de ejecutivos bancarios* [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio San Martín de Porres.



## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE ESCALA
<b>CAPACITACIÓN</b>	Según Chiavenato (2001), la capacitación es un proceso de corta duración, aplicado de forma metódica y organizada, donde las personas van adquiriendo conocimientos, permitiéndoles desarrollar habilidades y competencias acerca de los objetivos establecidos.	La capacitación son etapas con un determinado tiempo, mediante procesos establecidos y bajo control para lograr inculcar conocimientos a las personas alimentando sus conocimientos y preparándolos para el cumplimiento de metas personales y organizacionales.	<b>Dimensión 1: Procesos</b>  <b>Dimensión 2: Conocimientos y competencias</b>	-Detección de las necesidades -Planes y programas de capacitación -Ejecución de la capacitación -Evaluación de los resultados. -Básica -Técnica -Avanzada	Ordinal
<b>_LIDERAZGO</b>	Según Kotter (2000) El liderazgo es la capacidad de influir en los demás e inspirarlos y motivarlos para lograr objetivos personales o comerciales.	Poder de influencia sobre la toma de decisiones en un determinado grupo, mediante la inspiración para lograr el cumplimiento de las metas establecidas.	<b>Dimensión 1: Capacidades</b>  <b>Dimensión 2: Motivación</b>	-Habilidades blandas -Habilidades duras -Cumplimiento de objetivos -Compromiso laboral -Clima laboral	ordinal

## ANEXO 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><b>Pregunta general:</b></p> <p>¿Cuál es la influencia de la capacitación en el liderazgo de los directivos de una empresa constructora Nuevo Chimbote 2022?</p> <p><b>Preguntas específicas:</b></p> <p>¿Cuál es la influencia del proceso de capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia del Conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la influencia de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora Nuevo Chimbote 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la influencia del Proceso de capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022.</p> <p>Determinar la influencia de los Conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe influencia significativa de la capacitación en el liderazgo de los directivos de la constructora Nuevo Chimbote 2022.</p> <p>H = No existe influencia significativa de la capacitación en el liderazgo de los directivos de la constructora Nuevo Chimbote 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe influencia significativa del proceso de capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022.</p> <p>Existe influencia significativa de los Conocimientos y competencias de la capacitación, en el liderazgo de la empresa constructora en Nuevo Chimbote 2022</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal.</p> <p><b>Población:</b> 25 personas.</p> <p><b>Muestra:</b> Tipo censo 25 personas.</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta (Cuestionario)</p> <p><b>Análisis de datos:</b> Excel – Base datos SPSS - Procesamiento</p>

### ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario para la variable Capacitación

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
<b>Dimensión 1: Procesos</b>	1	2	3	4	5
1. Considera usted que ha sido consultado oportunamente respecto a los requerimientos de capacitación.					
2. Considera usted que la institución ha elaborado los programas de capacitación según las necesidades de actualización laboral					
3. Considera usted que los temas de capacitación institucional son adecuados a la labor a su cargo.					
4. Considera usted que la empresa elabora y difunde los planes y programas de capacitación.					
5. Considera usted que la empresa desarrolla capacitaciones, según las labores de cada área.					
6. Considera usted que el contenido de la capacitación es concordante con mis labores a mi cargo					
7. Considera usted que la capacitación recibida contribuye a mejorar las tareas asignadas.					
8. Considera usted que la institución evalúa adecuada mente el logro laboral después de las capacitaciones.					
<b>Dimensión 2: Conocimientos y Competencias</b>					
9. Considera usted que los conocimientos y competencias aprendidas refuerzan mis habilidades básicas.					
10. Considera usted que está aplicando de manera correcta las herramientas básicas.					
11. Considera usted que los conocimientos y competencias aprendidas refuerzan mis habilidades avanzadas.					
12. Considera usted que los conocimientos y competencias aprendidas refuerzan mis habilidades técnicas.					
13. Considera usted que los conocimientos y competencias aprendidas refuerzan mis habilidades avanzadas.					

14. Considera usted que está aplicando de manera correcta las herramientas avanzadas.					
---	--	--	--	--	--

**Tabla 14 Cuestionario para la variable Liderazgo**

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)			
1	2	3	4	5			
Enunciado			N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Capacidades			1	2	3	4	5
15. Considera usted que el líder de su institución gestiona adecuadamente, la comunicación, la coordinación y dirección de manera adecuada							
16. Considera usted que el líder de la institución gestiona adecuadamente el manejo de conflictos laborales.							
17. Considera usted que el líder de la institución ayuda en el crecimiento y desarrollo de su equipo.							
18. Considera usted que el gerente de la empresa dirige Y/o usa las herramientas operativas de forma adecuada.							
19. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.							
20. Considera usted que el gerente de la empresa dirige Y/o usa las herramientas tecnológicas (competencias digitales) de forma adecuada.							
Dimensión 2: Motivación							
21. Considera usted que los reconocimientos por los logros alcanzados les servirá de impulso para el cumplimiento de objetivos.							
22. Considera usted que la comunicación de manera constructiva y oportuna ayuda al cumplimiento de los objetivos.							
23. Considera usted que la igualdad de oportunidades influye en el cumplimiento de los objetivos.							
24. Considera usted que el sentirse identificado con la visión de la institución es parte su compromiso laboral.  identificado con los objetivos de la institución es parte su compromiso laboral. Organización cuenta con planes y acciones específicas destinados a mejorar 20. mi trabajo							
25. Considera usted que el sentirse identificado con la misión de la institución es parte su compromiso laboral.							
26. Considera usted que el sentirse identificado con los objetivos de la institución es parte su compromiso laboral.							
27. Considera usted que la institución define claramente sus funciones, contribuyendo así un mejor clima laboral.							
28. Considera usted que la organización cuenta con planes y acciones específicas destinados a mejorar mi trabajo.							
29. Considera usted importante explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la institución para lograr un mejor clima laboral.							
30. Considera usted que es importante fomentar tu desarrollo profesional							

**ANEXO 4:** Validación de los instrumentos de juicio de expertos

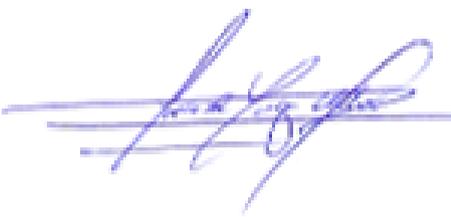
**EXPERTO 1:** Dr. Teodoro Carranza Estela

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Validación juicio de expertos
Objetivo del instrumento	Confiabilidad
Nombres y apellidos del experto	Dr. Teodoro Carranza Estela
Documento de identidad	08074405
Años de experiencia en el área	13
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana.
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	DTC
Número telefónico	998974763
Firma y sello	
Fecha	09 /07/ 2022

EXPERTO 2: Cristian Raymound Gutiérrez Ulloa

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Capacitación y liderazgo en los directivos en una empresa constructora, Nuevo Chimbote 2022.
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia de la capacitación en el liderazgo de la empresa constructora Nuevo Chimbote 2022.
Nombres y apellidos del experto	Cristian Raymound Gutiérrez Ulloa
Documento de identidad	41056767
Años de experiencia en el área	12 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Posdoctor en Filosofía e Investigación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Trujillo
Cargo	Docente Universitario Miembro Adjunto de la Unidad de Investigación
Número telefónico	993894296
Firma	
Fecha	10 07 / 2022

EXPERTO 3: Viviano Paulino Ninaquispe Zare

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recabar información pertinente de acuerdo a los objetivos planteados en el trabajo de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Viviano Paulino Ninaquispe Zare
Documento de identidad	DNI 32900791
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Ciencias e ingeniería
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Trujillo
Cargo	Director de la Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial
Número telefónico	917544900
Firma y sello	  <i>Dr. Viviano Paulino Ninaquispe Zare</i> <i>Director</i> <i>Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial</i>
Fecha	17/07/2022

## ANEXO 5: Confiabilidad de las variables

### *Coefficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Capacitación.	0,915	Excelente
Liderazgo.	0,944	Excelente

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,963	,963	30

## ANEXO 6: Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Chimbote, 11 de Abril del 2022

**CARTA No. 379- 2022-UCV-VA-P01-F04/CCP**

**Sr. GOMEZ MEDRANO WALTER ADDERLY**

**GERENTE GENERAL  
CONTRATISTAS GENERALES ASOCIADOS GM S.A.C.**

Presente.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de la asignatura de Desarrollo del Proyecto de Investigación de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Filial Chimbote, se contempla la realización de estudios a instituciones importantes como la que Ud. dirige.

En tal sentido, considerando la relevancia de la institución, solicito su colaboración y autorización para que se sirva brindar a los siguientes estudiantes, el acceso a la información de su institución, el cual será de utilidad para su trabajo de investigación: "Capacitación y liderazgo en los directivos en una empresa constructora, Nuevo Chimbote 2022", todo esto con fines netamente académicos.

Los datos de los estudiantes son los siguientes:

- MORE JIMÉNEZ KAREN CESIA DNI: 70150294
- PEREZ PACPAC SARA ANGELA DNI: 73353529

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación Profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Muy atentamente,

**Dr. Juan Francisco Salazar Llanos**  
Coordinador de la E.P. de Administración  
Universidad Cesar Vallejo - Sede Chimbote

CAMPUS CHIMBOTE  
Mz. H LT. 1 urb. Buenos Aires  
Av. Central Nuevo Chimbote  
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saltradelante  
ucv.edu.pe

## AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo **GOMEZ MEDRANO WALTER ADDERLY**, identificado con DNI **45983934**, en mi calidad de **GERENTE GENERAL** de la empresa **CONTRATISTAS GENERALES ASOCIADOS GM S.A.C.** con R.U.C. N° 20531750749, ubicada en la ciudad de CHIMBOTE.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señor(ita,) **More Jiménez, Karen Cesia** identificado(s) con DNI N° **70150294** y a **Pérez Pacpac, Sara Angela**, identificado(s) con DNI N° **73353529**, de la (  ) Carrera profesional Contabilidad / Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: Datos generales de la empresa y la aplicación de una encuesta, con la finalidad de que pueda desarrollar su (  ) Informe estadístico, (  ) Trabajo de Investigación, (  ) Tesis para optar el Título Profesional.

(  ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(  ) Mencionar el nombre de la empresa.

**GMI** **CONTRATISTAS**  
GENERAL ASOCIADOS S.A.C.  
WALTER ADDERLY GOMEZ MEDRANO  
GERENTE GENERAL



---

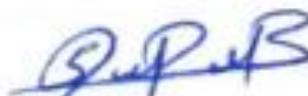
**Gomez Medrano Walter Adderly**  
**DNI: 45983934**

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



---

**More Jiménez, Karen Cesia**  
**DNI: 70150294**



---

**Pérez Pacpac, Sara Angela**  
**DNI: 73353529**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación y Liderazgo en los directivos en una empresa constructora, Nuevo Chimbote 2022.", cuyos autores son MORE JIMENEZ KAREN CESIA, PEREZ PACPAC SARA ANGELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 30 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO <b>DNI:</b> 17812596 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 22-12- 2022 12:03:15

Código documento Trilce: TRI - 0462812